

Een kantoorliefde.

Er was eens, lang geleden, een kantoor. Dat kantoor bestond uit een groot aantal onder-, hoofd- en nevenafdelingen. Op één van die hoofdafdelingen hield men zich bezig met het vervaardigen van bloempotmodellen. Men sprak derhalve van de hoofdafdeling 'Bloempotmodellen', iets wat voor buitenstaanders soms vreemd in de oren klonk.

Het contact tussen de afdelingen werd soms onderhouden door de medewerkers van de afdelingen. Zij kwamen elkaar op de lange gangen van het kantoor tegen, en groetten elkaar dan, ze brachten elkaar op de kamers en zalen hun concept-nota's, formulieren en cijferpartijen, en ze kletsten met elkaar over andere afdelingen en andere ambtenaren, aldaar werkzaam.

Maar het eigenlijke, formele contact tussen de afdelingen van deze hoofdafdeling werd onderhouden door de chefs, die, ter stafvergadering bijeen, de diverse standpunten verdedigden, zoals die op hun afdelingswerkbesprekingen naar voren waren gekomen, of zoals die hun om andere redenen opportuun of waar toeschenen. Op deze stafvergaderingen konden de chefs hun eigen afdelingsbelangen behartigen, telkens wanneer er een project van bovenaf werd opgedragen. Hoewel de projecten bijna alle op elkaar leken, was het toch telkens weer de vraag, welke afdeling de meeste "eer zou kunnen inleggen" met het project. Met "eer inleggen" werd doorgaans bedoeld dat de afdeling bij de uitvoering van het werk grote kans liep om fouten te maken, die aan de goede naam van de afdeling afbreuk zouden doen.

Ter vergadering ging het er dan voor de chefs om, te voorkomen dat de eigen afdeling een karwei zou krijgen waarbij de uitvoering grote problemen zou geven, en tevens te mikken op werkzaamheden die alleen in de ogen van andere chefs riskant waren. Aldus kon maximale "eer" worden ingelegd met een minimum aan reputatieverlies. Het spreekt vanzelf dat deze stafbesprekingen voor de chefs moeizame gebeurtenissen waren, waar veel van het succes van de afdeling van af hing. Hoe gelijkvormig de opgedragen projecten ook waren, de details ervan waren voor de afdelingschefs talloze aangrijpingspunten voor vernieuwde afgrenzing van de taakstelling van de afdeling die zij leidden, en dus van hun eigen competentie.

Zo gebeurde het ook op de hoofdafdeling 'bloempotmodellen'. Er was de afdeling 'modelontwerp', en er was de afdeling Modelcontrôle. Bij elk nieuw project was het de taak voor de afdeling 'modelontwerp' om een zo goed mogelijk model te ontwerpen van een te produceren bloempot, terwijl de afdeling Modelcontrôle belast was met het testen van technische, maar vooral van esthetische, kenmerken van het prototype. Projecten zoals 'bloempot voor aan een touw voor het raam' werden door beide afdelingen zorgvuldig in deeltaken opgesplitst. De deeltaken werden vervolgens over beide afdelingen verdeeld.

Het was voor de afdeling 'modelontwerp' nooit te voorzien hoeveel kritiek en bezwaren er van de afdeling Modelcontrôle bij monde van chef Modelcontrôle zou worden aangevoerd op een bepaald bloempotontwerp. In feite had de afdeling Modelcontrôle een veto-bevoegdheid op het model. Wanneer chef Modelcontrôle meende, al dan niet na consultatie van zijn medewerkers, dat een model niet voldeed, bijv. dat de kleur van de bloempot niet paste bij de vorm, dan kon men op de afdeling 'modelontwerp' vaak overnieuw beginnen, hetzij met een andere kleur bij dezelfde vorm te creëren, hetzij een andere vorm bij dezelfde kleur.

De onderhandelingen tussen chef 'modelontwerp' en chef Modelcontrôle hadden dan ook meestal betrekking op de vraag tot hoever Modelcontrôle aanwijzingen zou mogen geven bij het corrigeren van het bloempotmodel, en in hoeverre 'modelontwerp' hierin zelfstandig kon blijven. Aldus was tussen beide afdelingen een traditie van werkverdeling ontstaan, die zich rondom deze vraag concentreerde. Het spreekt vanzelf dat de medewerkers van 'modelontwerp' de kritieken van Modelcontrôle doorgaans als zeer hinderlijk ervaarden, en dat, omgekeerd, de medewerkers van Modelcontrôle zich zeer konden storen aan de geringe kwaliteit van de ontworpen modellen. De verstandhouding tussen beide afdelingen kon dan ook slecht, maar stabiel, worden genoemd.

Op een dag gebeurde het, dat hoofd Bloempotmodellen van directiewege een schrijven ontving, waarin hem werd medegedeeld dat in het kader van de reorganisatie, de tot dan toe zelfstandige hoofdafdeling 'balconpotterie' als afdeling aan zijn hoofdafdeling zou worden toegevoegd. Een mooiere mededeling had hem die dag niet kunnen bereiken. Een jarenlang slepende strijd leek te zijn gewonnen. Van pure opwinding ging hij zelf zijn sigaretten uit de auto halen, in plaats van zijn secretaresse zulks op te dragen!

Enkele jaren gingen voorbij, en de nieuwe afdeling 'balconpotterie' verkreeg langzaam een vaste rol binnen de hoofdafdeling. Terwijl er vlak na de reorganisatie nog veel puzzels en problemen waren geweest over de precieze nieuwe taakafbakening voor 'balconpotterie', waren de meeste zaken langzaam vanzelf opgelost, en leek het er zelf op, alsof 'balconpotterie' nooit zelfstandig was geweest.

Slechts één probleem was niet ingesleten in de dagelijkse routine. De hoofdafdeling 'balconpotterie' had vroeger namelijk zowel modelontwerp als modelcontrole van bloempotmodellen uitgevoerd. Inpassing binnen de hoofdafdeling 'bloempotmodellen' bracht met zich mee, dat er werk zou moeten worden afgestaan aan de afdelingen 'modelontwerp' en Modelcontrôle. Het was dit probleem, dat maar niet tot klaarheid kwam.

Vanaf het begin van de samenvoeging hadden de afdelingschefs hun visies hierop naar voren gebracht op stafvergaderingen. Al snel was duidelijk geworden dat de afdeling 'modelontwerp' weinig problemen had met de inpassing. Chef 'modelontwerp' verklaarde zijn afdeling niet toegerust te achten voor het vervaardigen van bloempotmodellen voor op balcon. Inpassing van 'balconpotterie' zou, wat zijn afdeling betrof, niet tot competentiegeschillen leiden.

Geheel anders echter was de houding van chef Modelcontrôle geweest. Naar zijn mening was het niet alleen voor de efficiency, maar ook en vooral voor de uniformiteit van de werkzaamheden zeer wenselijk, zo niet onontbeerlijk, dat de controlewerkzaamheden die binnen 'balconpotterie' werden verricht, zouden worden overgebracht naar de afdeling Modelcontrôle. Dit zou zonder verlies van banen kunnen geschieden: de betrokken medewerkers zouden slechts op een andere afdeling komen te werken. Als dit niet gebeurde, dan voorzag hij het ontstaan van ernstige divergenties in stijl van modelcontrole, tussen zijn eigen afdeling en 'balconpotterie', zo betoogde hij vaak.

De argumenten van chef 'balconpotterie' tenslotte hadden telkens betrekking op de vruchtbaarheid van een geïntegreerde afdeling, waar de communicatielijnen tussen ontwerp- en controlemedewerkers kort konden blijven, zodat doeltreffend en in goede harmonie gewerkt kon worden. Chef 'balconpotterie' kon hierbij wijzen op productiecijfers, cijfers van tijdsbesteding (elke medewerker van de hoofdafdeling moest namelijk wekelijks specificeren hoeveel minuten hij die week met welke werkzaamheid was bezig geweest), en op de goede sfeer op de afdeling, die tot uitdrukking kwam in afdelingsborrels, die regelmatig gehouden werden in een café of bij een van de medewerkers thuis.

Op de stafvergaderingen liepen de emoties hierover vaak hoog op. Meestal was het chef Modelcontrôle die het probleem ter tafel bracht. Zijn argumenten van efficiency en uniformiteit deden het goed bij het hoofd van de hoofdafdeling. Chef 'modelontwerp', die op deze stafvergaderingen zonder uitzondering aanwezig was, slaagde er altijd in, een neutraal standpunt te bewaren.

Aldus ontstond een zeer stabiele, zo niet muurvaste, situatie. Zakelijke argumenten werden keer op keer in stelling gebracht, en verloren steeds meer van hun oorspronkelijke zeggingskracht, ook al werden de cijfers, waarop chef 'balconpotterie' zich baseerde, regelmatig bijgesteld of vervangen, en ook al kon chef Modelcontrôle telkens nieuwe saillante voorbeelden noemen van verschillen in kwaliteit tussen het controle-werk van zijn eigen afdeling, en dat van 'balconpotterie'.

Het feit dat chef Modelcontrôle uit hoofde van zijn functie onder meer

belast was met het bewaken van de esthetische kanten van de bloempotmodellen, en dat hij vetorecht in deze had, kon hem moeilijk persoonlijk worden aangerekend. Telkens wanneer hij een ontwerp-model ter goedkeuring op zijn bureau kreeg, en hij met een rood potloodje duidelijk maakte welke aspecten van het ontwerp niet strookten met zijn goede smaak, hierbij geadviseerd door zijn team van medewerkers, en telkens wanneer zijn functioneren leidde tot teleurstelling en boosheid bij medewerkers van de afdeling 'modelontwerp', dan kon hij slechts minzaam wijzen op zijn taakstelling, en pareerde hij daarmee effectief alle kritiek. Immers alleen hij was bevoegd en deskundig om over de bloempotmodellen te oordelen.

Vroeger had hij de zoete pijn van mislukking en bezinning vaak gevoeld, toen hij een eerdere studie deed, waarmee hij later gestopt was. Tijdens een gesprekje met een jonge psycholoog, werkzaam op een andere hoofdafdeling, had hij zich een keer laten ontvallen dat hij lang geleden, tijdens zijn vorige studie, had deelgenomen aan een sensitivity training. Hij had het als een goede zaak gezien, wanneer de groep hem door zijn angsten en weerstanden heen duwde en wanneer hij gedwongen werd te zeggen wat hij van binnen voelde. Hij had er de overtuiging aan overgehouden, dat men op de moeilijkste momenten van beproeving een zekere warmte en veiligheid kon ervaren. En in zijn fantasie ging was het dan alsof hij dankbaar was, dat men hem een strafbehandeling met de klisterspuit had willen geven.

Hij geloofde ook in zijn functievervulling als een belangrijke, reinigende, fase in het geheel van bloempotontwerp en -controle, en hij zag de rode potloodstrepen door het bloempotontwerp als striemen op de huid van de boeteling, die zichzelf geselt om geestelijke loutering te bereiken. Hij voelde zich één met de modelontwerper, wanneer hij het model afkeurde. Het waren deze zelfde gevoelens, die hij opnieuw doorleefde, telkens wanneer hij een bloempotmodel met rode strepen bewerkte, en zich de pijn voorstelde, die aan elke loutering vooraf moest gaan.

Toen chef 'balconpottierie' een keer op een hoofdafdelingsborrel geheel tegen zijn gewoonte in, een nieuwe medewerker had toevertrouwd dat hij 'met een man een duurzame huishouding voerde', had dit gerucht zich snel door de hele hoofdafdeling en ver daarbuiten verspreid. Plotseling bleek dat iedereen 'het' al lang had vermoed. Kort daarna werden de modelcontrolewerkzaamheden voor balconpotten door de afdeling Modelcontrôle definitief overgenomen van de afdeling 'balconpottierie'. Hoofd 'bloempotmodellen' had zijn beslissing toegelicht met de mededeling dat de uniformiteitsargumenten van chef Modelcontrôle hem al met al het meest grondig en onderbouwd toeschenen.

En vanaf toen wist chef Modelcontrôle het zeker: zijn hardnekkige pogingen om de modelcontrolewerkzaamheden van 'balconpottierie' onder zich te krijgen, waren diepe uitingen van barmhartigheid jegens chef 'balconpottierie'. Het feit dat hij in zijn plannen geslaagd was, steunde hem in die mening. En hij genoot van zijn ambt met des te meer zelfverzekerdheid.